FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Allmänna anställningsvillkor och löneavtal mm för anställda vid Tjänsteföretag för perioden 1 april 2016 - 31 mars 2017

Parter: Arbetsgivarföreningen KFO (KFO)
Akademikerförbunden

Tid och plats: 20 april, 17 maj samt den 26 maj 2016, KFOs lokaler

Närvarande för

KFO: Tobias Nilsson, Jan-Eric Rönngren, Ylva Arnold (20/4 och 17/5), Sara Edhäll (20/4)

Akademikerförbunden: Cecilia Tazewell, Jusek och Mira Lavikko, DIK

---

§ 1 Mellanvarande kollektivavtal mellan KFO å ena sidan och Akademikerförbunden å andra sidan prolongeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 april 2016 till och med den 31 mars 2017.

För tid efter den 31 mars 2017 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.

§ 2 Parterna träffade överenskommelse om lönebildning i företagen enligt bilaga 1.

§ 3 Parterna träffade överenskommelse om redaktionella ändringar i de allmänna anställningsvillkoren enligt bilaga 2 med anledning av Socialförsäkringsbalkens inrättande.

Där termen "tjänstemannaklubb" används ska även nämnas "Akademikerförening". Orden "Akademikerförening" och "Akademikerförbund" ska alltid inledas med versal.

§ 4 Parterna träffar överenskommelse om ändringar i Partsgemensamma rekommendationer likabehandling enligt bilaga 3.

§ 5 En permanent Arbetsmiljögrupp inrättas enligt bilaga 4.

§ 6 Parterna är överens om att omhänderta resultaten från de (för industrins arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv och Facken Inom Industrins) gemensamma

arbetsgrupperna om arbetsmiljö samt handledning kring likabehandling och jämställdhet.

§ 7 Parterna är överens om att se över nuvarande statistikavtal i syfte att träffa ett nytt omarbetat avtal.

§ 8 Övriga avtal och överenskommelser mellan parterna prolongeras med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 9 Förhandlingen avslutades.

Vid protokollet	Justeras; Akademikerförbunden	Arbetsgivarföreningen KFO
Jan-Eric Rönngren	Cecilia Tazewell	Tobias Nilsson

Bilaga 1
Löneavtal 1 april 2016 - 31 mars 2017
– Akademikerförbunden

Verksamhetsutveckling

Allmänna utgångspunkter

Arbetsgivare och medarbetare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter/företag.
Lönebildningen bör vara en positiv kraft i verksamheten och skapa förutsättningar för att medarbetare utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser.
Därför är det viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolicy. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön.
Ett förtroendefullt samarbete mellan verksamhetens ledning/styrelse, Akademikerföreningen
och medarbetare är av stor betydelse för lönebildningen.
Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla medarbetare.
Medarbetare som erhållit helt eller delvis nya arbetsguppgifter som kan betraktas som en befordran bör erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska ske i samband med förändringen.
En väl fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser
och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Lönesättningen ska
inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Medarbetaren ska bedömas utifrån samma principer oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av löneöversynen och har rätt till lönesamtal.
Löneöversynen ska, om möjligt, planeras och genomföras så att medarbetarens nya lön kan utbetalas den månad som är det centrala löneavtalets revisionsdatum.

Medarbetarsamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och medarbetare genomföra ett medarbetarsamtal. Samtalet ska äga rum årligen och innehålla:
- medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- medarbetarens förväntade arbetsresultat/målsättning
- medarbetarens bidrag till måluppfyllelsen
- medarbetarens kompetensutvecklingsplan

Medarbetarsamtalet och den individuella kompetensutvecklingsplanen ska dokumenteras
skriftligen och delges medarbetaren.
Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningsätt
som gör det möjligt att utföra aktuella arbetsuppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.
Anmärkning:
Se även i kollektivavtalets riktlinjer avseende kompetensutveckling.

Förberedande arbete
Arbetsgivaren ska inför löneöversynen:
- analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar
- se över befintlig lönestruktur och vid behov utarbeta förslag till önskad lönestruktur
- ta fram en lista över Akademikerföreningens medlemmar och löner. Listan ska överlämnas till Akademikerföreningen senast två veckor före överläggningen.

Överläggning
Där Akademikerförening finns ska analysen – efter arbetsgivarens förberedande arbete – utmynna i en diskussion mellan arbetsgivaren och Akademikerföreningen om önskvärda förändringar och en gemensam upprättad målbild inför lönerevisionen. Den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftning.

Individuella lönesättande samtal
Lönesättningen, som ska vara individuell och differentierad, sker genom årliga lönesättande
samtal mellan lönesättande chef och medarbetare. Medarbetarens lön påverkas av:
- arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad
- medarbetarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse.
Arbetsgivare och medarbetaren ska föra ett lönesamtal om:
- verksamhetens lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- medarbetarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling
- värdera medarbetarens insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier
- uppföljning av satta mål av medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning av medarbetarens bidrag till verksamheten i övrigt
Det individuella lönesättande samtalet ska avslutas med att lönesättande chef meddelar och motiverar förslag till ny lön till medarbetaren.
Om medarbetaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef diskutera medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en dokumenterad utvecklingsplan.
Uppstår oenighet och medarbetare begär det förs frågan till lokal förhandling där Akademikerförening finns.

Utfall och resultat
Om Akademikerförening finns ska arbetsgivaren sammanställa föreningens löneutfall per medlem och det totala utfallet för Akademikerföreningens medlemmar. Utfallet ska skriftligen meddelas Akademikerföreningen.
Anmärkning:
Lokal förhandling kan på kallas om löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger.

Utvärdering
Finns Akademikerförening görs utvärderingen gemensamt och ska innehålla:
- analys av lönestrukturen före och efter lönerevisionen
- följa upp om osakliga löneskillnader rättats till
- analysera kvalitén och genomförandet av lönesamtalen, samt

- förhandlingsklimatet
Parterna utvärderar den genomförda löneöversynen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att medarbetare och lönesättande chef är delaktiga i utvärderingen.

Förhandlingsordning
Lokal förhandling påkallas senast tre veckor efter det att arbetsgivaren delgett Akademikerföreningen utfallet.
Innan lokal förhandling avslutas har de lokala parterna möjlighet att få stöd och rådgivning, s k lönekonsultation, av de centrala parterna, om det uppkommit svårigheter i samband med lönebildningsprocessen.
Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivareförbundet och Akademikerförbunden.
Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd förhandling.

Omfattning
Detta löneavtal omfattar samtliga medarbetare som är anslutna till Akademikerförbunden om de inte är undantagna enligt nedan.

Undantag
I samband med att en medarbetare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att medarbetaren inte ska omfattas av löneöversynen.
Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas från löneökningsutrymmet, om inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

Avtalat löneökningsutrymme
Löneökningsutrymmet beräknas per arbetstagarorganisation. För deltidsanställd ska beloppet räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.
Efter avslutad löneöversyn ska summan av de fasta kontanta lönerna för Akademikerförbundens medlemmar ha ökat med lägst **2,2** procent per den 1 april 2016.

Retroaktiv omräkning
Retroaktiva omräkningar görs från och med datum för lönerevision på utbetalda ersättningar
och gjorda avdrag enligt nedan.
- Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för medarbetarna hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje medarbetare. Motsvarande gäller övriga ersättningar som beräknas i relation till månadslönen
- Sjukavdrag under kalenderdag 1 – 14 omräknas retroaktivt. Föräldra- ledighetsavdrag ska inte omräknas retroaktivt
- Tjänstledighetsavdrag omräknas retroaktivt

Giltighetstid

Löneavtalet gäller till och med den 31 mars 2017.

Arbetsgivarföreningen KFO och Akademikerförbunden ska i god tid före avtalets utgång uppta förhandlingar i syfte att träffa nytt avtal innan det gamla avtalet löpt ut

Stockholm 26 maj 2016

Tobias Nilsson
Arbetsgivarföreningen KFO

Cecilia Tazewell
Akademikerförbunden

Bilaga 2
§ 5 SJUKLÖN mm.

Mom 4.3
Om tjänstemannen får annan ersättning från staten än genom Socialförsäkringsbalken, ska sjuklönen
minskas med ersättningen.

Mom 5.4
Om tjänstemannens sjukförmåner har nedsatts enligt Socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 5.7
Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjuklöneperioden
- om tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om tjänstemannens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar
1. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension – se mom 3.4, Undantag 2.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjuklöneperioden
för tjänsteman som uppnått pensionsåldern – se § 1.
3. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler – se mom 4.

Mom 6.5
Föräldralön utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 7 Övriga bestämmelser
Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf skall förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämställas med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.

Bilaga 3

**Partsgemensamma riktlinjer om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet – Likabehandling,
för Arbetsgivarföreningen KFO:s avtalsområde Tjänsteföretag**

Inledning

Parterna konstaterar att diskrimineringslagen (2008:567) omfattar följande diskrimineringsgrunder:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Diskrimineringslagens regler på arbetslivets område delas in i två huvudavsnitt; regler om förbud mot diskriminering och repressalier och regler om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter.

Diskrimineringslagen omfattar även trakasserier som har samband med någon av lagens sju diskrimineringsgrunder och sexuella trakasserier.

Annan lagstiftning som syftar till att främja likabehandling och motverka diskriminering i arbetslivet är; lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning samt förbudet mot diskriminering av föräldralediga genom ett förbud mot missgynnande i föräldraledighetslagen (1995:584).

Gemensamma utgångspunkter

Parterna betonar värdet av samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare för att förebygga och motverka all sorts negativ särbehandling på arbetsplatsen. Parterna är av den gemensamma uppfattningen att en arbetsplats som tar vara på varje individs kompetens och erfarenheter och som

speglar samhällets sammansättning är en attraktiv, kreativ och produktiv arbetsplats där medarbetarna mår bra på och av arbetet.

Parterna är överens om att negativ särbehandling baserad på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder främst är en följd av traditionella och föråldrade uppfattningar om människors värde och roller i arbetslivet, familjelivet och samhällslivet.

Parterna konstaterar att en förändring av attityder och traditionella föreställningar behövs för att komma åt negativ särbehandling. Aktiva åtgärder handlar om främjande och förebyggande arbete. Det kräver kunskap, engagemang och ett strukturerat och planerat arbetssätt.

§ 1 Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren ansvarar för att ett aktivt målinriktat arbete rörande likabehandling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder bedrivs på företaget. Det övergripande syftet med detta arbete är att uppnå likabehandling och undvika diskriminering.

Omfattning och inriktning av åtgärderna anpassas till de lokala förhållandena såsom företagets personalsammansättning, storlek och ekonomiska förutsättningar.

Kommentar:
Arbetsgivaren är enligt diskrimineringslagen skyldig att säkerställa att diskriminerande skillnader i lön och andra anställningsvillkor till följd av kön inte förekommer. Arbetsgivare som sysselsätter minst 25 arbetstagare har dessutom en skyldighet enligt lagen att vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan och en handlingsplan för jämställda löner.

Arbetsgivaren är enligt diskrimineringslagen skyldig att samverka om aktiva åtgärder. Det innebär att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna enligt lagens krav ska ha en dialog om hur de aktiva åtgärderna ska genomföras. Om reglerna om aktiva åtgärder inte följs kan DO, som har tillsynsansvaret enligt lagen, ingripa. Arbetsgivaren kan ytterst föreläggas att, vid vite, fullgöra sina skyldigheter.

§ 2 Samverkan

Arbetsgivaren ska samverka med den lokala fackliga organisationen i arbetet med att förebygga och motverka diskriminering. De lokala parterna har i uppgift att bedriva ett planmässigt och målinriktat arbete för allas lika värde utifrån ovan angivna utgångspunkter. I sådant syfte skall parterna gemensamt kartlägga arbetsplatsen med likabehandlingsperspektiv, d.v.s. samtliga diskrimineringsgrunder samt överlägga vilka åtgärder som behöver vidtas. Vidtagna likabehandlingsåtgärder ska regelbundet utvärderas.

De lokala parterna kommer överens om formerna för hur denna samverkan ska genomföras på det aktuella företaget. Därvid bör Medbestämmandeavtalet utgöra vägledning.

Överläggningarna om åtgärder bör resultera i en åtgärdsplan, i vilken paragraferna 3, 4, 5 och 6 nedan vidareutvecklas, så att det framgår vilka konkreta åtgärder som ska vidtas i det egna företaget.

§ 3 Rekryteringsprocessen

Arbetsbeskrivningar och kvalifikationskrav i platsannonser och befattningsbeskrivningar ska utformas på ett neutralt sätt så att kompetens och erfarenhet sätts i fokus. Parterna betonar vikten av att dessa underlag är utformade så att personer med rätt kompetens känner sig manade att söka oavsett kön, könsöverskridande identitet eller utryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Kompetensbaserade och likabehandlande rekryteringsmetoder ska användas vid alla rekryteringar, även vid visstidsanställningar och vid interna rekryteringar. Om ojämn fördelning råder mellan kvinnor och män inom en viss yrkeskategori eller befattning inom företaget kan detta anges i platsannons där det underrepresenterade könet särskilt uppmanas söka tjänsten (s.k. riktad annonsering).
Parterna ska inom ramen för den lokala samverkan närmare se över rutinerna för rekrytering med likabehandlingsperspektiv.

Kommentar:
Det kan i platsannonsen t ex anges att man välkomnar sökanden av båda könen och oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Detta ger en mycket tydlig signal om vilken policy som gäller på arbetsplatsen.

§ 4 Karriärutveckling och kompetensutveckling

Alla ska erbjudas lika möjligheter till befordran, utbildning, kompetensutveckling och utveckling i arbetet. Riktade utbildningar i syfte att förebygga och motverka negativ särbehandling på arbetsplatsen bör eftersträvas.

Parterna ska inom ramen för den lokala samverkan närmare se över rutinerna för karriärutveckling och kompetensutveckling med likabehandlingsperspektiv.

§ 5 Arbetsledning

Arbetsgivaren ansvarar för att personer med arbetsledande ställning har relevant kunskap i frågor gällande likabehandling och ges förutsättningar i ledarskapet så att företagets mål främjas i dessa frågor samt att gällande lagstiftning följs.

§ 6 Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena ska passa alla anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetsgivaren har ett ansvar för att undanröja förhållanden som direkt motverkar lika rättigheter och möjligheter för de anställda. Det kan t ex handla om diskriminerande regler om klädsel, språkbruk, homofobisk eller sexistisk jargong.

Avseende diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning kan attitydförändringar och kunskap om vilka anpassade hjälpmedel som finns leda till att se vilka möjligheter en arbetssökande eller anställd medarbetare med funktionsnedsättningar har, hamnar i fokus istället för begränsningarna.

Bilaga 4

Direktiv för Arbetsmiljögruppen Arbetsgivarföreningen KFO, Unionen, Akademikerförbunden och Ledarna.

Organisation, omfattning och verksamhetsinriktning

Organisation och dess omfattning

Arbetsmiljögruppen omfattar partsgemensamt arbetsmiljöarbete på central nivå mellan å ena sidan Arbetsgivarföreningen KFO och å andra sidan Unionen och Akademikerförbunden. **Arbetsmiljögruppen** är ett permanent samverkansorgan mellan parterna. Lokal representation från arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan kan ingå i gruppen.

Arbetsmiljögruppen ska präglas av operativt och projektdrivet arbete. I **Arbetsmiljögruppen** ska initiativ till projekt kunna tas och diskuteras. Arbetet bör utgå från företagens/organisationernas verksamheter och de anställdas förutsättningar. Arbetsgrupper avseende arbetsmiljöfrågor hänförliga till kollektivavtalsförhandlingar kan hanteras inom ramen för **Arbetsmiljögruppen**. Även andra projekt, utan koppling till avtalsförhandlingar, kan drivas av **Arbetsmiljögruppen**.

I **Arbetsmiljögruppen** ska ges möjligheter för medverkande organisationer och dess medlemmar att på ett resultatinriktat och framåtsyftande sätt hantera och driva arbetsmiljöfrågor partsgemensamt.

Verksamhetsinriktning

- Framåtsyftande driva för avtalsområdena relevanta arbetsmiljöfrågor vilka identifieras av parterna gemensamt. Detta sker i projektform eller på annat lämpligt sätt.
- Vara det organ där arbetsmiljöfrågor hanteras mellan parterna.
- Syfta till att stötta det lokala arbetsmiljöarbetet på företagen. Det kan ske genom att exempelvis partsgemensamt utarbeta material, riktlinjer eller liknande.
- Genomföra studiebesök. Det är viktigt att dessa besök föregås av diskussioner avseende syftet med besöket och på vad sätt erfarenheterna från besöken kan stärka arbetsmiljöarbetet.

Bemanning och arbetsformer

Arbetsgivarföreningen KFO utser 2-4 representanter. Två av dessa kan vara lokala representanter. De lokala representanterna ska vara i ledande befattningar och/eller arbetsmiljöexperter.

Arbetstagarorganisationerna utser 1-2 representanter vardera. En av dessa kan vara lokalt skyddsombud.

Arbetsmiljögruppen bör ha möte fyra gånger per år varav ett ska ligga tidsmässigt i november. Vid detta möte fastslås ramarna för kommande verksamhetsår. KFO är sammankallande.

Beslut i **Arbetsmiljögruppen** fattas i konsensus, utan omröstning.

Eventuell finansiering av projekt delas lika mellan å ena sidan Arbetsgivarföreningen KFO och å andra sidan de fackliga parterna: Unionen, Akademikerförbunden och Ledarna.